

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI

Fakhruddin M. Arsyad

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this research are: 1) to test and analyze the simultaneous influence of human resource development, compensation, and job characteristics on civil servants' satisfaction in The Agency of Planning, Research, and Regional Development (Bappeda), Morowali Regency; 2) to test and analyze the influence of human resource development on civil servants' satisfaction; 3) to test and analyze the influence of compensation on civil servants' satisfaction; 4) to test and analyze the influence of job characteristics on civil servants' satisfaction. The type of the research is explanatory to show the relationships between one of more independent variables with dependent variable by selecting 40 samples through purposive sampling. Based on the results of multiple linear regressions analysis test, this study finds that: 1) human resource development, compensation, and job characteristics simultaneously influence civil servants' satisfaction in The Agency of Planning, Research, and Regional Development (Bappeda), Morowali Regency, both positively and significantly; 2) human resource development has positive and significant influence on civil servants' satisfaction; 3) compensation has positive and significant influence on civil servants' satisfaction; 4) job characteristics have positive and significant influence on civil servants' satisfaction.

Keywords: *human resource development, compensation, job characteristics, and work satisfaction*

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoatmojo, 2003).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah masalah kompensasi. Menurut Simamora (2002) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi juga dapat di definisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh organisasi dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi non finansial seperti pemberian penghargaan.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan merasa puas dan berusaha

untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Selain itu, karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Robbins (2002:64) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara

dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2005:65). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bappeda Kabupaten Morowali selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yang dimulai pada bulan Desember tahun 2015 sampai dengan Februari 2016. Pemilihan lokasi penelitian ini karena pada Bappeda Kabupaten Morowali ini belum pernah dilakukan penelitian dengan judul serupa dan kesediaan Bappeda Kabupaten Morowali untuk diteliti sehingga mempermudah akses penyebaran kuesioner serta perolehan data.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali yang berjumlah 80 orang yang terdiri dari pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sejumlah 41 orang dan pegawai yang masih berstatus Pegawai harian Lepas (PHL) berjumlah 39 orang. Total jumlah pegawai adalah 80 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah tertentu dan karakteristik tertentu Sugiyono (2008). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu (kriteria), dimana penentuan respondennya dilakukan dengan cara disengaja sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasi. Kriteria sampel pada penelitian ini yakni responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali. Dengan demikian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali dengan tidak mengikutsertakan penulis yakni 40 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia (*Independen Variabel*)

Pengembangan sumberdaya manusia dalam penelitian ini adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Dengan dimensi yang diadopsi dari Hasibuan (2008:72) yaitu Pengembangan secara informal dan Pengembangan secara formal.

2. Kompensasi (*Independen Variabel*)

Kompensasi dalam penelitian ini adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Indikator kompensasi yang relevan didasarkan pada teori menurut Rivai (2009) yaitu : Kompensasi finansial langsung, Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*) dan Kompensasi non finansial.

3. Karakteristik Pekerjaan (*Independen Variabel*)

Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai. Meliputi lima dimensi menurut Panudju (2003:7): Otonomi, Variasi pekerjaan, Identitas tugas, Signifkansi tugas, dan Umpan balik.

4. Kepuasan Kerja Pegawai (*Dependen Variabel*)

Kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali memandang pekerjaan mereka, yang diukur dengan menggunakan lima dimensi yang direkomendasikan oleh Luthans dalam Wibowo (2008:100); yakni Tingkat upah dan gaji yang diterima, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Promosi karier dan Supervisi.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model persamaan regresi yang baik, maka terhadap model persamaan regresi yang terbentuk perlu dilakukan beberapa uji asumsi yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika

berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik .

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF kurang dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* mendekati lebih dari 0,10.

Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Regresi linier berganda adalah regresi di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya (X₁, X₂, X₃,...X_n), namun masih menunjuk diagram hubungan yang linier (Hasan, 2003:269).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pengembangan sumberdaya manusia (X₁), kompensasi (X₂) dan karakteristik pekerjaan (X₃) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut (Hasan, 2003:269):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃,... b_k = Koefisien regresi

X₁, X₂, X₃,... X_k = Variabel independen

e = Kesalahan atau pengganggu

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan

sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Kepuasan kerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan sumberdaya manusia

X₂ = Kompensasi

X₃ = Karakteristik pekerjaan

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Kesalahan atau Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali ketika pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada kepuasan kerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003:559). Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan segala kebutuhannya. (Siagian, 2000). Apabila kompensasi diberikan secara adil akan menjadikan pegawai puas.

Firman (2011) para ahli teori organisasi seringkali menyatakan bahwa kepuasan kerja itu disebabkan oleh keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya yang

meliputi kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa perbaikan pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan pada Bappeda Kabupaten Morowali, akan memberikan pengaruh yang besar dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian disimpulkan apabila pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan semakin ditingkatkan kualitasnya maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa peningkatan pengembangan sumberdaya manusia pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Hasil analisis ini juga sejalan dengan analisis distribusi frekuensi yang dilakukan, yakni pada tanggapan responden terhadap pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal, responden di Bappeda Kabupaten Morowali memberikan tanggapan bahwa walaupun masih perlu ditingkatkan lagi menjadi lebih baik, pegawai telah melakukan pengembangan secara informal seperti selalu menyempatkan diri membaca buku dan peraturan-peraturan berkaitan dengan pekerjaannya selain itu pegawai diberi kesempatan untuk studi banding, sedangkan

pada pengembangan secara formal pegawai diarahkan dan didorong untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, keadaan ini menimbulkan kepuasan pada diri pegawai dalam bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali, menjadikan pengembangan sumberdaya manusia dalam hal ini pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal sebagai yang menentukan puas dan tidak puasnya pegawai dalam bekerja. Pegawai beranggapan bahwa pengembangan sumberdaya manusia akan memberikan kepuasan kerja kepada mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Price (2003:559). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bappeda Kabupaten Morowali pada variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial langsung,

kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Menunjukkan bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Morowali menjadikan kompensasi sebagai tolak ukur puas ataupun tidak puasnya pegawai dalam bekerja. Pegawai menyadari bahwa dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksimal, kompensasi merupakan hal terpenting, karena merupakan penghargaan dalam bentuk finansial yang didapatkan pegawai karena telah bekerja melaksanakan kewajibannya sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS. Dan ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya atau tidak sesuai yang diinginkan maka pegawai akan merasa tidak puas, hal ini akan berakibat pada kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja. Dan ketika kompensasi yang diberikan sesuai yang diharapkan maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil analisis distribusi frekuensi yang dilakukan dimana tanggapan responden pada variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial memberikan penilaian yang baik yang artinya pegawai merasa gaji yang mereka terima sesuai pangkat, aturan yang berlaku, mendapatkan tunjangan kinerja, tunjangan hari tua, asuransi kesehatan. Pegawai juga merasa cocok dengan pekerjaannya dan pimpinan selalu memuji hasil kerja. Keadaan ini menimbulkan pengaruh pada diri pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, pengaruh tersebut adalah pegawai merasa puas bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali.

Simamora (2002) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan

dan memperoleh serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup akan memungkinkan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Akibat dari ketidakpuasan pegawai dalam penerimaan kompensasi akan berujung pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Firmansyah (2008) Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa karakteristik pekerjaan pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bappeda Kabupaten Morowali pada variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri atas otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik. Menunjukkan bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Morowali menjadikan karakteristik pekerjaan sebagai yang menentukan puas ataupun tidak puasnya pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa puas ketika tidak ada keterpaksaan dalam bekerja, diberikan kebebasan dalam merencanakan sendiri pekerjaannya sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali, dan memahami tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pegawai beranggapan bahwa karakteristik pekerjaan yang sesuai merupakan salah satu penentu bagi pegawai dalam memberikan kepuasan kerjanya.

Hasil analisis ini juga sejalan dengan analisis tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi pada variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik. Responden menilai bahwa mereka bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan, selalu merencanakan pekerjaan sebelum bekerja, telah memiliki keterampilan dalam bekerja di bidang kerjanya, memakai cara sendiri untuk segera menyelesaikan pekerjaan, memahami tugas pekerjaan, selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dan selalu memberikan informasi kepada pimpinan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan, dari tanggapan ini terlihat bahwa pegawai Bappeda Kabupaten Morowali merasa puas dengan karakteristik pekerjaan yang ada sehingga mereka secara ikhlas tanpa paksaan bekerja di Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman (2001) Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Pengembangan sumberdaya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.
3. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.

4. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Bertitik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pada pengembangan sumberdaya manusia, kepada pimpinan organisasi disarankan untuk selalu mendorong pegawainya untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti pegawai dalam setiap program pelatihan dan mempertimbangkan untuk mengadakan buku dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Pada kompensasi pegawai disarankan kepada pimpinan organisasi mempertimbangkan untuk mengadakan kendaraan Dinas pada semua pegawai yang menduduki jabatan, mengatur tunjangan kinerja agar sesuai dengan aturan dan besarnya volume kerja dan juga disarankan kepada pimpinan organisasi untuk sering memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi agar memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.
3. Sedangkan pada karakteristik pekerjaan, disarankan kepada pimpinan organisasi untuk selalu mendorong pegawai untuk kreatif dalam menyusun dan merancang sendiri pekerjaannya sesuai tugas pokok dan fungsinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. H.

Djayani Nurdin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Firman. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *TINGKAP* Vol. VII No. 2 Hal 22-35
- Hasan, Ikbai, 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Kurniawan, Widhi Agung. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Artikel Ilmiah STESIA*. Vol. 5. No.4 Hal. 1-22.
- Notoatmodjo, Prof.Dr. Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Panudju, Agung. 2003, Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 No. 2. Hal. 125-135
- Price, A. 2003. *Human Resource Management in a Business Context*, Second Edition, London: Thomson Learning.
- Rivai,Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, cetakan kesembilan, PT Bina Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2003, *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, Agung Triyoga. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang), *Tesis Magister Manajemen Undip*, Tidak dipublikasikan